

что в целом повышает уровень качества решений, создание для финансовых менеджеров на рынке. Результаты этого исследования используются для финансовых и экономических политиков и лиц, принимающих решения на рынке капитала, инвестиционных компаний, пользователей рынка ценных бумаг, страховых компаний, топ-менеджеров, а также финансовых менеджеров различных отраслей. Главной задачей финансовых менеджеров в любой организации может быть качественное расширение возможностей и продвижение финансовых менеджеров в финансовой сфере для постоянного решения непредвиденных событий, таких как спады. Пренебрежение незначительными проблемами в начале может привести к серьезному кризису и ситуации неопределенности на рабочем месте. Руководство должно иметь полный контроль над своими сотрудниками и не должно принимать случайное отношение на работе [4].

В условиях кризиса сотрудники хорошо приспосабливаются к внезапным изменениям в организации. Антикризисное управление помогает менеджерам разработать стратегии выхода из неопределенных условий, а также принять решение о дальнейших действиях.

Основные особенности антикризисного управления:

- включает действия и процессы, которые помогают руководителям и сотрудникам анализировать и понимать события, которые могут привести к кризису и неопределенности в организации;
- позволяет менеджерам и сотрудникам эффективно реагировать на изменения в организационной культуре;
- состоит из эффективной координации между отделами для преодоления чрезвычайных ситуаций.

Сотрудники во время кризиса должны эффективно общаться друг с другом и стараться изо всех сил, чтобы преодолеть трудные времена.

Заключение. Таким образом можно заключить, что финансовый кризис на предприятии может возникать по различным причинам. Чтобы его избежать, важно понимать и анализировать происходящие процессы внутри предприятия. Если же кризис всё-таки наступил, следует активно принимать меры и повышать эффективность работы предприятия.

ЛИТЕРАТУРА

1. Вайн, Саймон Глобальный финансовый кризис. Механизмы развития и стратегии выживания / Саймон Вайн. - М.: Альпина Паблишер, 2015. - 304 с.
2. Мировой финансово-экономический кризис. Причины, факторы, направления преодоления / А.О. Тихонов [и др.] - Мн.: Академия управления при Президенте Республики Беларусь, 2016. - 144 с.
3. Перло, В. Империя финансовых магнатов / В. Перло. - М.: Иностранная литература, 2015. - 541 с.
4. Глобальный финансовый кризис и роль финансовых кормушек в стратегиях избавления от проблем [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <https://www.researchgate.net>. - Дата доступа: 19.03.2020.

УДК 005.9

УЧЕТ ОППОРТУНИЗМА СОТРУДНИКОВ В УПРАВЛЕНИИ ПРЕДПРИЯТИЕМ

*Д.С. Русецкая, студент группы 10507119 ФММП БНТУ,
научный руководитель – канд. экон. наук, доцент Л.В. Гринцевич*

Резюме – Оппортунизм, основополагающее допущение многих экономических теорий, которые утверждают, что люди, как правило, корыстны и будут по возможности использовать преимущества других. Например, некоторые экономические субъекты воспользуются преимуществами другой стороны для продвижения своих собственных интересов, делая ложные обещания, искажая намерения, отказываясь от соглашений или изменяя условия сделки, чтобы получить выгоду.

Summary - Opportunism is the fundamental assumption of many economic theories that claim that people are generally self-serving and will, if possible, take advantage of others. For example, some economic entities will take advantage of the other side to advance their own interests, making false promises, distorting intentions, refusing agreements or changing the terms of the transaction in order to benefit.

Введение. В стремлении к достижению личных целей человек часто готов поступиться общепринятыми моральными принципами. Человек может прибегнуть к разным формам обмана, таким как мошенничество, ложь, воровство и т.д. Это утверждение применимо ко многим сферам жизни человека, в том числе оно актуально для экономики. В результате оппортунизм, как форма поведения экономического агента, оказывает отрицательное влияние на организацию фирмы.

Основная часть. Выбирая между работой на благосостояние компании и работой на свое собственное благо, любой наемный работник выберет второе, так как в большей степени будет заинтересован в личной выгоде, чем в выгоде для фирмы, в которой он работает. Задачей каждого менеджера или главы компании, является минимизирование объемов „оппортунистического поведения”. [1]

Взаимодействие между компаниями-партнерами открывает возможности для проявления сотрудниками самостоятельности, позволяет проявить себя, а также является для них хорошим подспорьем при достижении личных целей, которые зачастую отличны от целей компании, которую они представляют. При управлении

предприятием необходимо брать в расчет возможность сотрудника, наделенного значимыми полномочиями во внешней деятельности, не только инертно выполнять те задачи и организационные предписания, которые были ему выданы, но и проявлять активность в отношении изменения организации фирмы. Для предотвращения нежелательных последствий, вредящих непосредственно компании, от таких действий своих же сотрудников, необходимо взять под контроль проявление „оппортунистического поведения”.

Важным условием уменьшения оппортунизма является перевод всей внешней деятельности фирмы в легальное русло, а так же налаживание внутренних механизмов деятельности фирмы. Наличие четких норм, правил и регламентаций способствует повышению доверия и постоянства в организационных отношениях. Для осуществления этого условия необходимо разобраться в уже существующей структуре связей, определить возможные пути утечки ресурсов и скорректировать нерациональные сегменты управленческой схемы. Эта тактика предполагает долгосрочное наблюдение за всей ситуацией, а также дополнительный контролирующий персонал, а это влечет за собой дополнительные издержки, которые зависят от материальных последствий оппортунизма. Ввод системы штрафов и поощрений может оказаться очень эффективным. Например, ввод этой системы в процесс закупки товара: устанавливается порог максимальных издержек на закупку сырья, за несоблюдение которого работник лишается бонусных выплат. [2]

Самым простым решением при проявлении „оппортунистического поведения” является увольнение сотрудника, однако это не самое выгодное решение. Увольнение опытного работника, который, к тому же, владеет важной внутриорганизационной информацией, может понести за собой большое количество издержек. Поэтому лучше всего будет применить внедрение тонких мотивационных механизмов регулирования отношений сотрудников. Самым заметным примером могут являться так называемые «отношенческие» контракты. Внутренние служебные отношения позволяют решать многие проблемы и споры путем консультаций и неформальных переговоров. [3] Мотивацию их частного поведения нужно перевести в организационное русло. Для этого необходимо создать условия взаимовыгодной деятельности и определить организационные правила, которые будут соблюдаться участниками этого „контракта”, а также будут соответствовать их частным интересам.

Заключение. Присутствие нескольких оппортунистических личностей означает, что экономические обмены должны быть структурированы таким образом, чтобы защитить от потенциального оппортунизма. Таким образом, оппортунизм - это теория обмена, которая предполагает худшее в отношении индивидуумов и делает прогнозы, как будто худшее - реальность. Одна из влиятельных экономических теорий, основанная на предположении об оппортунизме, экономика транзакционных издержек, утверждает, что рыночные обмены терпят неудачу, когда сделка становится уязвимой для оппортунистического поведения. Когда угроза оппортунистического поведения биржевого партнера становится особенно высокой, экономический обмен переходит в руки иерархических организаций, таких как фирмы. В соответствии с экономикой транзакционных издержек иерархии имеют механизмы надзора, мониторинга и стимулирования, способные выявлять и сдерживать оппортунизм.

ЛИТЕРАТУРА

1. Щитова, А. Н. Объективные причины оппортунистического поведения экономических субъектов / А. Н. Щитова // Инновационная экономика: материалы Междунар. науч. конф. (г. Казань, октябрь 2014 г.). — Казань: Бук, 2014. — С. 124-127. — Режим доступа: <https://moluch.ru/conf/econ/archive/130/6180/>. — Дата доступа: 14.03.2020
2. Трошина, К. Э. Проблема оппортунизма менеджеров и механизмы управления оппортунистическим поведением/ К. Э Трошина // Молодой ученый. — 2014. — №8. — С. 605-610. — Режим доступа: <https://moluch.ru/archive/67/11314/>. - Дата доступа : 14.03.2020.
3. Отношенческие контракты [Электронный ресурс]. - Режим доступа: https://studref.com/321749/ekonomika/otnoshencheskie_kontrakty. — Дата доступа: 14.03.2020

УДК 330.322.5

ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ ИНВЕСТИЦИОННЫХ ПРОЕКТОВ В СТРАНАХ ЕАЭС

Ю. М. Рыбалко, В. Л. Луцкая студенты группы 10503116 ФММП БНТУ,
научный руководитель – канд. экон. наук, доцент **В.Ф. Карпович**

Резюме - В работе представлены результаты исследования развития инвестиционной деятельности и уровня гармонизации нормативного и правового обеспечения методики оценки и отбора инвестиционных проектов в странах-участницах ЕАЭС.

Summary - The paper presents the results of a study of the development of investment activity and the level of harmonization of regulatory and legal support of the methodology for evaluating and selecting investment projects in the EAEU member countries.

Введение. Инвестиции играют важную роль в экономическом, техническом и технологическом развитии любого современного государства. Они способствуют развитию новых конкурентоспособных производств,